

「短期專任教師」究屬「專任教師」抑 「專案教師」釋疑

近期，因某私立大學刊登徵才啟事，希望徵聘「短期專任」助理教授。一時之間，「專案教師」及「短期專任教師」兩項職稱，其實質內涵究竟為何，再度引起教育界的廣泛討論。

究其實際，不管是「專案教師」或「短期專任教師」，都是教育部所認定之「編制外專任教學人員」，均需受教育部所訂定《編制外專任教學人員聘任比率限制及政策引導措施方案》之規範。教育部於111年11月28日以臺教高通字第1112204739號通函各大專院校，要求專科以上學校調整編制外專任人員聘任比率，逐年管制人數總量並進行有效管理。此一方案規定自120學年起各校不得再增加「編制外專任教師」(簡稱專案教師)，且須逐年降低比率。至120學年，各校「專案教師」占比上限均為8%，具體規範如下：

編制外專任教師(簡稱專案教師)聘任比率上限

(一)111學年度聘任比率8%以下學校：

- 1.由學校以近4學年度(108、109、110、111學年度)聘任比率擇一為聘任比率上限。
- 2.自112學年度起，以上開擇定聘任比率為上限，嗣後不得再增加。

(二)111學年度聘任比率超過8%學校：

- 1.自112學年度起的聘任比率，以111學年度聘任比率為上限，嗣後不得再增加。
- 2.112學年度起聘任比率仍超過12%之學校，最遲應於116學年度將聘任比率降至12%以下。
- 3.116學年度起聘任比率仍超過8%之學校，最遲應於120學年度將聘任比率降至8%以下。

根據上述規範，各公私立大專校院依其各自不同的「專案教師」聘任比率上限及已聘「專案教師」可能約滿離職的情況下，仍有一些空間可持續聘任「專案教師」或「短期專任教師」，最終則是達到教育部所訂120學年度各校「專案教師」聘任比率不超過8%上限。

此次因某私立大學徵聘「短期專任」助理教授所引發，「短期專任教師」究竟是「專任教師」或是「專案教師」的爭論，最主要是未瞭解教育部對「專案教師」之定義所導致。教育部對「專案教師」定義其實相當明確。私立大專校院所聘任「專任教師」只要是編制外人員均屬「專案教師」。毫無疑問，此次某私立大學所徵聘的「短期專任」助理教授就是屬於編制外的「專任教師」，也就是教育部所通稱的「專案教師」。既屬「專案教師」，當然受教育部所訂定《編制外專任教學人員聘任比率限制及政策引導措施方案》的規範。教育部在此新聞事件亦明確回應：非編制內專任教學人員，皆稱為「編制外專任教學人員」，聘期學校自訂，最長不得超過2年。學校以「短期專任教師」名義聘任教師，只要是編制外就屬「專案教師」。教育部對各校編制外人員的使用人數及比率皆會納入各學年度統計，以確認是否達到逐年減少的目標。此外，因「專案教師」不適用《教師法》，也不適用《勞基法》，為進一步保障專案教師權益，教育部另行訂定《專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則》，自111年8月1日起實施，其中明訂「專案教師」聘期每次上限兩年，授課時數比照編制內「專任教師」之規定為原則，另應提供勞保，如聘期屆滿未續聘，學校依勞退給予最多六個月慰助金。爰此，目前各公私立大專校院所聘編制外專任人員，不管名稱為「專案教師」或「短期專任教師」，其進用均需符合上述實施原則的規範。茲檢附《專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則》全文供參。(詳如附錄)

附錄

專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則

- 一、教育部(以下簡稱本部)為落實專科以上學校進用編制外專任教學人員之用人管理及權益保障，特訂定本原則。
- 二、本原則所稱編制外專任教學人員，係指由專科以上學校遴聘符合法令規定資格，並全時任職，按月支給薪酬之非編制內專任教學人員。其中公立專科以上學校進用之人員費用，由學校以校務基金自籌經費或以各部會獎補助延攬人才與改善師資結構計畫經費支出。前項所稱校務基金自籌經費，指國立大學校院校務基金設置條例第三條第一項第二款、臺北市立大學校院校務發展基金管理與監督辦法第八條、高雄市教育發展基金收支管理及運用自治條例第三條第三款至第十款所定自籌收入。
- 三、學校進用編制外專任教學人員，應本公平、公正、公開之原則辦理。
- 四、公立專科以上學校校長對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為學校或附屬(設)學校(機構)之編制外專任教學人員；對於學校各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。但有下列情形之一者，不在此限：
 - (一)校長就任前，其配偶、三親等以內血親、姻親，已於學校或附屬(設)學校(機構)擔任編制外專任教學人員。
 - (二)依學校自訂之聘任程序進用編制外專任教學人員且校長已無裁量餘地。前項第一款不受迴避進用規定限制之編制外專任教學人員，不包括原聘期屆滿或其他原因終止後，由校長另訂新契約進用之情形。公立專科以上學校校長於公務人員任用法第二十六條之一第一項所定期間內，不得新進用編制外專任教學人員。但依學校自訂之聘任程序進用編制外專任教學人員且校長已無裁量餘地者，不在此限。
- 五、編制外專任教學人員遴聘之規定如下：
 - (一)遴聘資格：依教育人員任用條例、大學聘任專業技術人員擔任教學辦法或專科學校專業及技術教師遴聘辦法之規定，其聘任年齡比照編制內專任教師規定。但依私立學校法第五十七條規定或本部專案計畫核准者不在此限。
 - (二)聘任程序：由學校自行訂定。
 - (三)聘期：由學校自行訂定，每次最長不得超過二年，其聘期起訖日期依契約約定。聘期一年以上者，應辦理評鑑，作為再聘與否之參考。
 - (四)授課時數：比照編制內專任教師之規定為原則。
 - (五)送審及升等：依教育人員任用條例之遴聘資格聘任者，比照編制內專任教師資格審查規定辦理審查教師資格並發給教師證書；符合升等條件者，得比照辦理升等審查。
 - (六)差假：比照學校編制內專任教師之規定。
 - (七)薪酬：
 - 1、本薪(年功薪)及加給比照學校編制內專任教師待遇項目。
 - 2、初聘比照學校編制內各該職級教師之本薪最低一級及學術研究加給合計數。但有特殊情形，經以契約約定，超過上開合計數者，從其約定。



3、本薪（年功薪）及加給之支給以月計之，並應按月給付，自實際到職之日起支，並自實際離職之日停支。

（八）晉薪：由學校自行訂定相關規定，按學年度評定其教學等成績，並得依評定結果晉本薪（年功薪）一級，至所聘職務等級最高年功薪為限。

（九）獎金及福利：由學校自行訂定相關規定。

（十）退休：由學校依勞工退休金條例第七條第二項及第十四條第二項規定之退休金提繳率上限提繳退休金，未符該條例規定者，比照各機關學校聘僱人員離職給與辦法之規定辦理。

（十一）保險：勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險、全民健康保險及其他未規定者，應依相關法令規定辦理。

（十二）慰助金：編制外專任教學人員聘期屆滿未獲再聘，且無第六點及第七點所定情事者，學校應比照勞工退休金條例第十二條規定，按其於學校服務年資發給慰助金，每滿一年發給二分之一個月之平均薪酬，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均薪酬為限。

（十三）救濟：編制外專任教學人員對學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得按其性質依法提起勞資爭議處理或相關訴訟，請求救濟。

六、學校於編制外專任教學人員聘期內終止契約，應有下列情形之一：

（一）動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。

（二）服公務，因貪污行為經有罪判決確定。

（三）犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。

（四）經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。

（五）經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有終止契約之必要。

（六）受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有終止契約之必要。

（七）經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經教師評審委員會確認，有終止契約之必要。

（八）知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校查證屬實。

（九）偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校查證屬實。

（十）體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有終止契約之必要。

（十一）行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有終止契約之必要。

（十二）教學不力或不能勝任工作有具體事實。

（十三）違反契約情節重大。

編制外專任教學人員有前項第一款至第六款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，予以終止契約。

編制外專任教學人員有第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，予以終止契約；有第一項第八款、第九款、第十一款至第十三款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，予以終止契約。

七、編制外專任教學人員於契約有效期間內有下列各款情形之一者，當然暫時予以停止契約執行：

（一）依刑事訴訟程序被通緝或羈押。

（二）依刑事確定判決，受褫奪公權之宣告。

（三）依刑事確定判決，受徒刑之宣告，在監所執行中。

八、編制外專任教學人員於契約有效期間內，涉有第六點第一項第四款至第六款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，暫時予以停止契約執行六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止契約執行之期間二次，每次不得逾三個月；其停止契約執行之期間不得超過契約有效期間。經調查屬實者，依第六點規定辦理。

編制外專任教學人員於契約有效期間內，涉有第六點第一項第七款至第十一款情形之一，服務學校認為有先行停止契約執行進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，暫時予以停止契約執行三個月以下；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停止契約執行之期間一次，且不得逾三個月；其停止契約執行之期間不得超過契約有效期間。經調查屬實者，依第六點規定辦理。

前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

九、依第七點第二款、第三款規定停止契約執行之編制外專任教學人員，於停止契約執行之期間，不發給薪酬。

依第七點第一款、前點第一項規定停止契約執行之編制外專任教學人員，於停止契約執行之期間，不發給薪酬；停止契約執行之事由消滅後，未予終止契約者，補發其停止契約執行之期間全數本薪（年功薪）。

依前點第二項規定停止契約執行之編制外專任教學人員，於停止契約執行之期間，發給半數本薪（年功薪）；調查後未予終止契約者，補發其停止契約執行之期間另半數本薪（年功薪）。

十、編制外專任教學人員之聘期、終止契約、停止契約之執行、授課時數、差假、薪酬、晉薪、獎金、福利、退休、保險、慰助金及其他權利義務事項，應納入契約中明定。

十一、編制外專任教學人員轉任服務學校編制內專任教師時，學校應依教師聘任程序重新審查。

十二、編制外專任教學人員轉任服務學校編制內專任教師後，相關年資之採計如下：

（一）升等：編制外專任教學人員資格經送本部審查通過發給教師證書者，得比照編制內專任教師年資計算辦理升等。

（二）敘薪：曾任與現職職務等級相當之編制外專任教學人員年資，該服務年資得予採計提敘薪級。

十三、國立大學依國家重點領域產學合作及人才培育創新條例第三條設立之國家重點領域研究學院得準用本原則之規定。